

# 育嬰留停照顧彈性化方案—打造友善生養職場環境

日期：114-09-16 資料來源：勞動部

## 一、前言

近年來，臺灣新生兒人數持續下降，已創下歷史新低，少子化問題成為無法迴避的重大挑戰。其中原因之一在於，許多缺乏後援的家庭在孩子出生後，難以同時兼顧職場與家庭，最終常面臨須被迫離職照顧子女。數據亦顯示，臺灣女性在30歲以後的勞動參與率下降速度，較日本、韓國及美國等國更為明顯，進一步加劇勞動力不足的困境。

許多新手爸媽同時也反映，當孩子臨時生病或學校因故停課時，往往只需幾天到一週的照顧時間，但現行育嬰留職停薪（簡稱育嬰留停）制度規定單次申請至少30日，導致在工作與家庭間陷入兩難。政府為提升職場彈性並協助企業留才，將自明（115）年1月1日起推動「育嬰留停照顧彈性化方案」，使育嬰留停可按「日」申請，家庭照顧假可按「時」申請，以落實「雙就業、雙照顧」政策目標，達到「照顧不離職、勞工續留職場」。



## 二、方案重點

- **育嬰留停以「日」請**：現行勞工於兒女3歲前，可以申請2年育嬰留職停薪，其中6個月期間政府提供8成薪資補貼。未來勞工可以在原請領育嬰留職停薪津貼期間內選擇以「日」為單位提出申請，天數不超過30日；雙親合計可以請60日，並仍可以請領8成薪資補貼。
- **家庭照顧以「時」請**：現行規定受僱者因家庭成員需要親自照顧時，可申請每年最多7天的家庭照顧假，併入一年共14天的事假計算，雇主不得拒絕或影響員工的全勤獎金、考績等。未來開放勞工以「小時」為單位申請家庭照顧假，每年最多56小時。用罄後若仍有緊急照顧需求，可將未使用的「事假」轉為以「小時」為單位請假，雇主不得拒絕，且不得扣發全勤獎金。

## 三、配套措施

### ■ 獎勵友善企業

1. **發放定額獎勵金**：僱用員工未滿30人小微型事業單位，受僱者1人申請1日育嬰留停，政府提供1,000元獎勵金，以補貼行政與人力成本。
2. **優化獎項評選**：將30人以上中大企業推動優於法令的「友善家庭」措施，列為「工作生活平衡獎」的重要評選類別，公開表揚並肯定積極支持員工的企業。
3. **強化ESG揭露**：加強輔導中大型企業揭露ESG（環境、社會、公司治理）資訊揭露，讓企業的利害關係人（包括投資人、客戶、員工和社會大眾）能更全面地瞭解企業所營造對員工的友善職場，有利企業尋才留才。

■ **勞工提前申請有利企業排班**：為有助雇主充裕時間安排人力替代彈性育嬰留職停薪勞工，規範勞工應於5日前向雇主提出申請；另針對臨時突發需求，明確列出因病(腸病毒、流行性感冒等)、停托、停課等情形時，才可以於1日前(當日臨時狀況可委託他人)向雇主提出申請。

■ **職務代理人彈性加班，預防過勞**：當勞工因臨時狀況無法提前申請彈性育嬰留停，導致企業難以另聘職務

代理人時，在符合勞動法令的前提下，允許職務代理人有一點彈性加班的空間，但雇主應嚴格確保加班內容僅限於育嬰留停勞工的工作，並須避免職務代理人過勞。

#### 四、結語

本項新方案兼顧家庭照顧與職場需求，將有效減少勞工因育兒或家庭照護而被迫離職的情況，讓人才得以持續發揮專業，為勞資雙方創造共贏。未來政府也將持續推動更多友善措施，強化工作與家庭平衡，打造性別平等、支持生養的職場環境，讓年輕人敢生、樂養，並協助企業留住核心人力，為社會永續發展奠定基礎。